

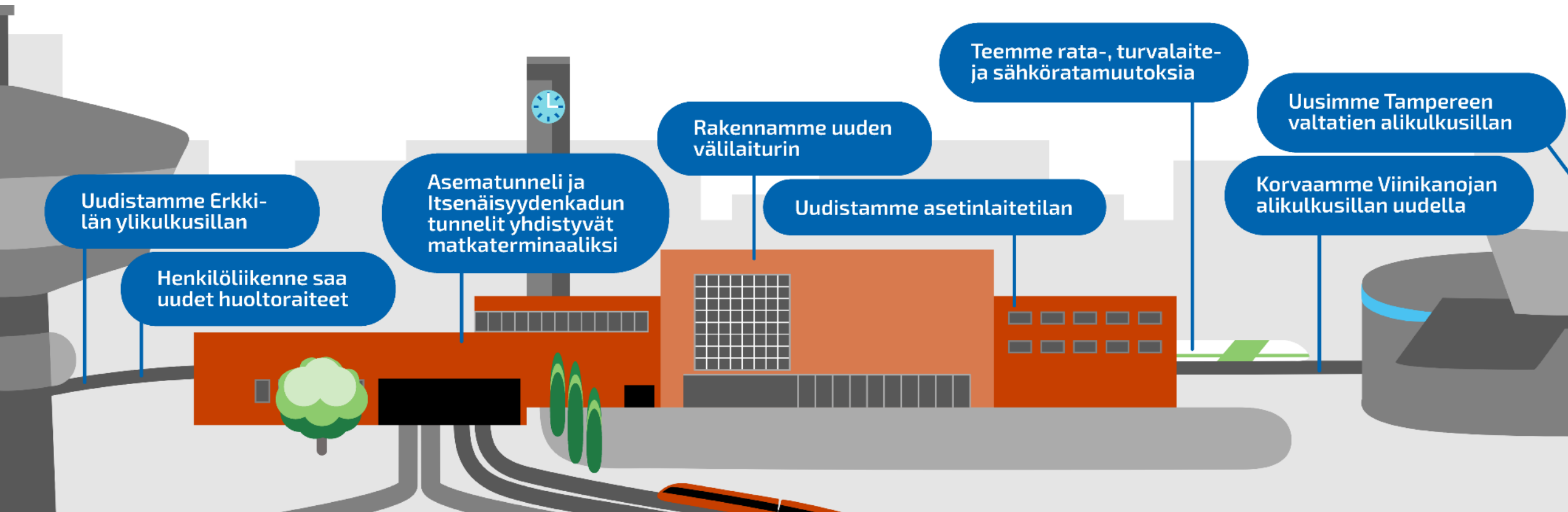


Psykologisen turvallisuuden kehittäminen hankkeella – case Tampereen henkilöratapiha

Kuka olen ja miksi olen täällä?

Mikä on Tampereen henkilöratapiha –hanke?

Luomme vetovoimaista asemanseutua ja houkuttelevaa julkista liikennettä



Mitä on psykologinen turvallisuus?

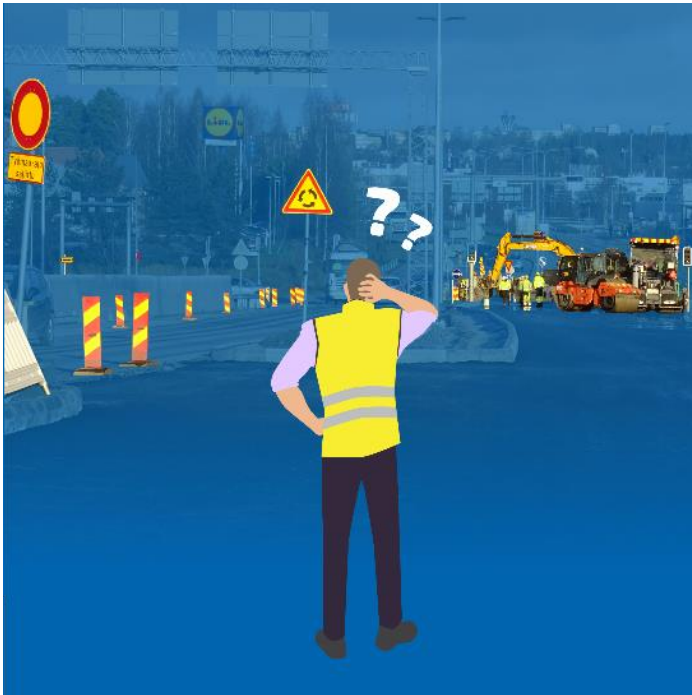
”Psykologinen turvallisuus on tunne ja kokemus siitä, että jokainen voi tuoda esiin uusia ideoita, kertoa keskeneräisistä ajatuksista, kysyä kysymyksiä ja pyytää apua, varmistaa asioita, haastaa ja kertoa epäonnistumisista ilman, että tarvitsee pelätä tulevansa nolatuksi, rangaistuksi tai joutuvansa suurennuslasin alle.”

-Nina Rinne: Rohkea organisaatio

”Psykologinen turvallisuus on sitä, että epämukavuutta ja ristiriitoja keitetään ja kyetään käsittelemään rakentavasti.”

<https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/psykologinen-turvallisuus/>

Miksi psykologinen turvallisuus on tärkeää hankkeilla?



**Muutokset, uudet ratkaisut,
uuden kehittäminen**



Työhyvinvointi



Tuottavuus

Mitä psykologinen turvallisuus tarvitsee?

- Yhteistä ymmärrystä siitä, miksi yhteisiä toimintatapoja ollaan kehittämässä ja mitä sillä tavoitellaan
- Aikaa - liiallinen suorituskeskeisyys ajaa tiimin helposti tilanteeseen, jossa asioiden kyseenalaistamiselle tai uudelleen ajattelemiselle ei enää löydy tilaa
- Valmentavaa johtajuutta
- Eettistä toimintakulttuuria
- Avoimuutta
- Vilpittömyyttä
- Puhetta ihmiskäsityksestä?

Case Tampereen henkilöratapiha



Väylävirasto
Trafikledsverket

Lähtötilanne



- Yhteisöllisyyttä toivottiin enemmän, ilmapiiristä puuttui keveys ja tunne yhdessä tekemisestä. Syntyi väärinkäsityksiä, joita ei käsitelty. Henkilöt tunsivat toisiaan aika huonosti ja korona rajoitti kaikenlaista yhdessä tekemistä paljon.

Tavoite



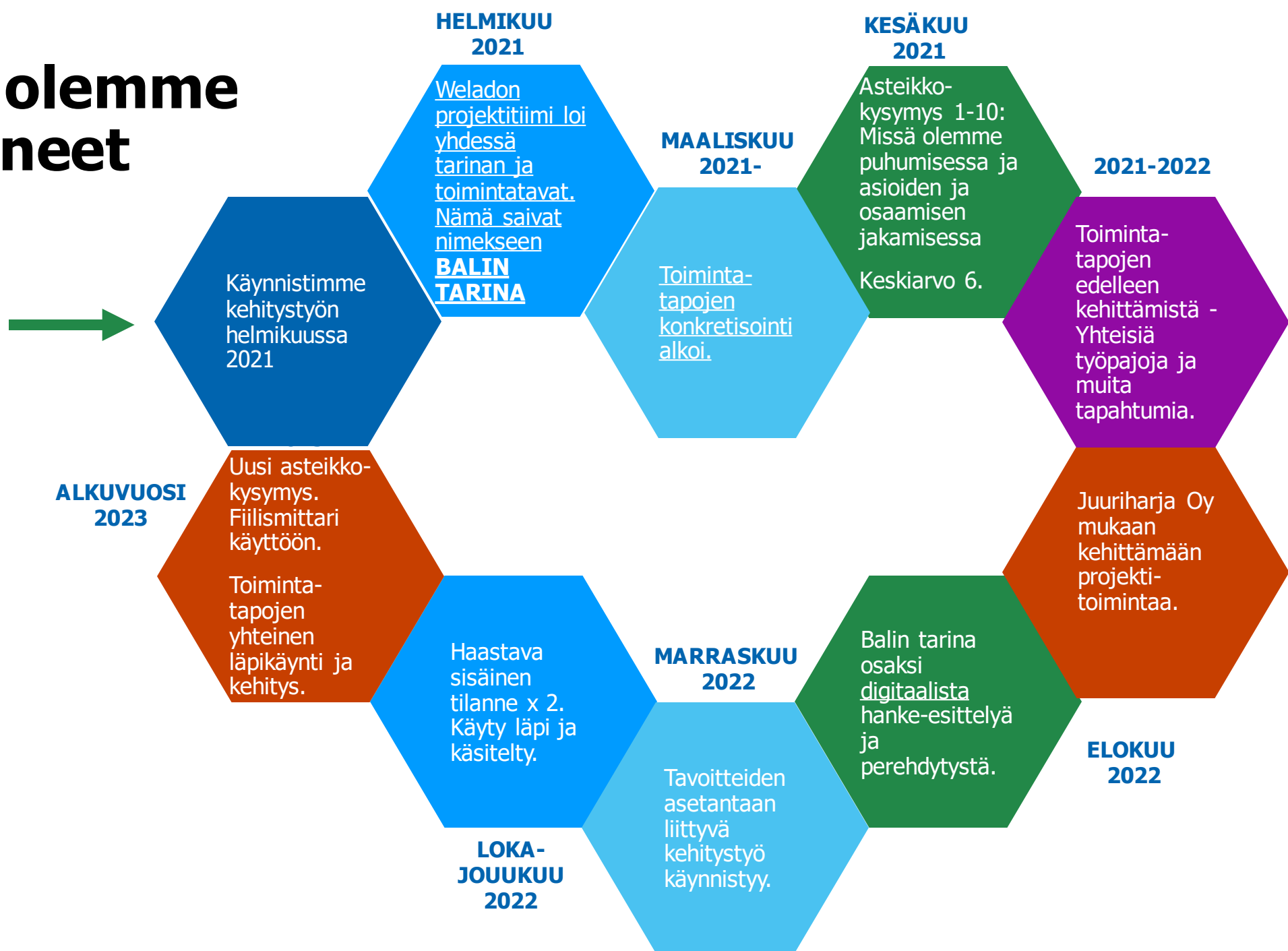
- Toimintatapojen luominen, joilla hankkeessa mukana olevien psykologista turvallisuutta ja vuorovaikutusosaamista pystytään lisäämään **osana projektitoimintaa**.

Kehittämisessä käytämme erityisesti

- ratkaisukeskeisyyttä
- osallistavia menetelmiä
- osallistavaa viestintää.



Näin olemme edenneet



BALIN TARINA



BALI-PILOTTI ON SAANUT NIMENSÄ VUONNA 2021 PIDETYSTÄ HARJOITTEESTA, JOSSA VÄYLÄVIRASTON PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ TULEE YLLÄTTÄEN KOKO TIIMIÄ VASTAAN LENTOKENTÄLLÄ.

Moro Mikko!
Olemme matkalla konferenssiin
Balille kertomaan tiimityöstä.

Tuhannen
tulimme!
Mistä ihmeestä
siotte puhua?

Emme ole
harjoitelleet mitään.
Aiomme vain kertoa,
miten hoidamme asiat
TAHERAn porukalla.

TARKEMPI KEHYS TOIMINNALLE MUOTOUTUI ERI RYHMÄN YHTEISTYÖSTÄ -
HIEMAN KUIN KOKO KETTERÄN TIIMIOrganisaatiomme TOIMINTAPERIAATE.

Miten luomme tiimille selkeitä ja yhteiset
tavoitteet?
Miten voimme vahvistaa tiimin yhteisöllisyyttä?
Kuinka voimme käyttää laaja-alaisesti koko
tiimin osaamista?

TAVOITTEENAMME TYÖSSÄ ON AVOIMUUS, TIEDONKULKU, VUOROVAIKUTUS,
LÄPINÄKYVYYS, TIEDONJAKO, KUNNIOTUS, ROHKEUS SEKÄ VAHVUUKSIEN
HYÖDYNTÄMINEN JA HEIKKOUSIEN TUNNUSTAMINEN.

Yhteisellä onnistumme siinä!

KORKEALENTOISTEN IDEALIIEN KEKSIMINEN ON KUITENKIN HELPPOA KUN
TUODA NIITÄ KÄYTÄNTÖÖN.

ME TAHERASSA YMMÄRRÄMME, ETTÄ VASTUU TOIMIVASTA TIIMISTÄ ON
MEIDÄN JOKAISEN YHTEINEN.
PYRIMME HELPOTTAMAAN TOISTEMME TYÖTÄ OMALLA PANOKSELLEMME JA
KEHITÄMME ALATI MYÖS OMAA OSAMISTAMME.

YHTEINEN MATKAMME ON PITKÄ JA SILLÄ ON VAIKUTUS MEIHIN KAIKKIIN.
ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ OTAMME TOISEMME JA MYÖS ITSEMME HUOMIOON TYÖTÄ
TEHDESSÄMME. VÄÄJÄMÄTTÄ KASVAMME NIIN VUOROVAIKUTUSTAITOISINA
AMMATTILAISINA KUIN MYÖS IHMINÄIN HANKKEEN AIKANA.

Näistä ajatuksista muodostui konsepti
tiimityöskentelyn kehittämiseen TAHERAssa.

Ymmärrämme, että todistusvestuu on myös osin meillä.
Toivottavasti voimme osoittaa, kuinka työsi on sujuvampaa ja
mukavampaa vuorovaikutuskäytäntöjämme noudattamalla.

Kukaan meistä ei ole niin fiksu kuin
kaikki meistä ja olemme yhdessä
enemmän kuin osiemme summa.
Tehdään siitä TAHERAn vahvuus.

Balin tarinan luonti yhteisellä reteaming-harjoitteella

Meille tiiminä tunne yhteisöllisyydestä on tärkeää, sitä vaalimme. Yhteisöllisyys näkyy käytännössä tapana tehdä porukalla töitä ja toisiltamme oppimisena. Kukaan ei pihtaa tietoa ollakseen parempi kuin muut. Panostamme siihen, että tieto on kaikkien saatavilla. Tiedämme, missä hankkeemme asioita käsitellään ja miten meistä jokainen voi tuoda omia ajankohtaisia aiheita esille. Jokainen myös tunnistaa oman roolinsa tiedon jakajana.

Kun tiimissämme joku kokee, ettei hän osaa tai ymmärrä, hän kertoo sen muille tai esittää lisäkysymyksen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että meistä jokainen tuntee itsensä aika ajoin vähän hölmöksi, sillä onhan sen sanominen vähän vaikeaa, että ei tajua jotakin tai että on unohtanut jonkun tärkeän asian. Mutta silloin me muut tiimiläiset jeesaamme eteenpäin. Tiimissämme ei ole tyhmiä kysymyksiä.

Meille kaikkien tiimiläisten ideat ja ajatukset ovat tärkeitä. Kuuntelutaitoa kehitämme koko ajan, siksi meillä on kaksi korvaa ja vain yksi suu. Meille kaikki tiimiläiset ovat tasavertaisia, ja kohtelemme toisiamme arvostavasti.

Ryhmänä toimimme niin, että se näkyy ja kuuluu. Olemme tosi ylpeitä siitä, mitä teemme. Meillä on kannustava ja kehittävä ilmapiiri, jossa tärkeämpää on yhteinen päämäärä kuin yksittäiset sankariteot. Jokainen meistä on vastuussa omasta työstään, mutta myös toisten onnistumisesta. Tuomme rohkeasti ilmi asioita, jotka eivät mielestämme vie kohti yhteistä päämäärää ja esitämme korjausehdotuksia.

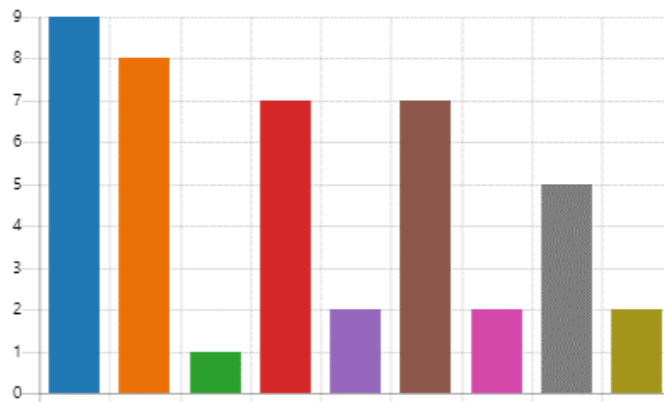
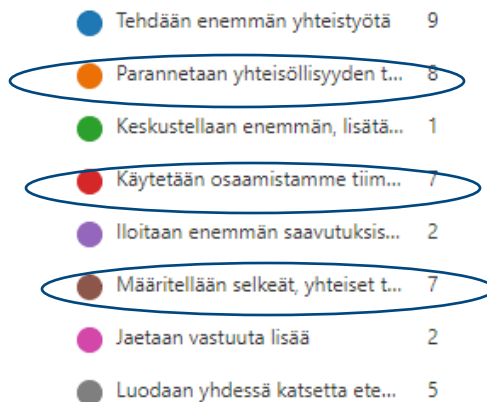
Annamme toisillemme palautetta, opettelemme tätä taitoa koko ajan. Eihän se aina helppoa ole, mutta kun luottamus on hyvä, on vaikeistakin asioista helppo keskustella. Vastoinikäymisissä tukeudumme toisiimme ja tarvittaessa Weladon muuhun porukkaan. Yllättävissä tilanteissa, ja niitähän infrahankkeissa riittää, me otamme asian puheeksi ja löydämme yhdessä parhaan ratkaisun.

Koemme arjessa paljon onnistumisia, pieniä ja suuria. Iloitsemme näistä yhdessä ja toisinaan juhlistamme yhteistä eloa kaikille sopivilla tavoilla.

Yhteiset toimintatavat ja niiden konkretisointi

1. Valitse vaihtoehtoista kolme, joihin toiminnassa pitäisi keskittyä

[Lisätietoja](#)



1. Jaan tietoa ja käyn aktiivisesti vuoropuhelua
2. Tutustun aineistoihin ja muuhun materiaaliin aina ennakkoon. Mietin, miten voin omalla asiantuntijuudellani auttaa muita ja mitä itse tarvitsen onnistuakseni.
3. Tapaamisiin tulen aina ajoissa ja ilmoitan, jos en pääse paikalle.
4. Nostan esiin myös haastavia asioita.
5. Olen aktiivinen toimija tiimissä, edistän omalla toiminnallani yhteisiä tavoitteitamme.
6. Tiedän yhteiset tavoitteemme, jos niistä on epäselvyyttä, kysyn.

- Tutustumme toisimme (tsekkaa henkilöesittelyt ja tee omasi:
[Kollegani hankkeella - NÄIN TOIMIN TIIMISSÄ](#)
- Aloitamme mahdollisuuksien mukaan torstain viikkikset jo tasalta ja käymme 15 min kahvipöytäkeskusteluja, harjoitellaan kameroiden pitoa päällä
- Meistä jokainen yrittää soittaa kerran viikossa ystävällisiä puheluita kollegoille
- Pyydän apua Kristalta ja Marilta fasilitointiin (esim. kokonaistilanteen hahmottamiseen):
Myös Lassesta voin tilata tähän apuja
- Koonti hankkeen pienryhmistä ja niiden tehtävistä
- Tilannebriiffit pidetään tilaajan kanssa perjantaisin klo 11-12 (11.30), sinne on jokainen tervetullut (sovitaan vaikka viikkiksesissä), jos on jotakin akuuttia käsiteltävää.
- Jotta meistä jokainen tietää oman roolinsa erilaisissa tehtävissä, sovitaan ja kirjataan aina tehtävään vastuuhenkilö ja viestitään tämä selkeästi.
Näin ei tarvitse yrittää päätellä kuka vastaa eikä tule väärinkäsityksiä. Meistä jokainen pyrkii myös itse aktiivisesti varmistamaan työnajon ja tehtävän vastuuhlö
- Pienryhmätyöskentelyllä pyrimme korvaamaan sähköpostijakelut - jos et tiedä -> kilauta vaikka kaverille.

Tampereen henkilöratapiha – digitaalinen hanke-esittely

<https://treenhloratapiha.portal.gimletlms.com>

Mahtavaa, että työskentelet Tampereen henkilöratapiha -hankkeella!



Tässä kaikille hankkeella työskenteleville suunnattussa materiaalissa kerromme, mistä Tampereen henkilöratapiha -hankkeesta on kyse, ja mitä hankkeelle tällä hetkellä kuuluu.

Esitysmateriaali on jaettu kolmeen osioon:

1. Tämä on Tampereen henkilöratapiha -hanke
2. Tapamme toimia
3. Hankkeen turvallisuus yleisesti

Kaikkien osioiden läpikäyntiin sinun kannattaa varata aikaa yhteensä noin 20 minuuttia. Istahda siis alas ja sukella Tampereen henkilöratapiha -hankkeen maailmaan!



Työkalujamme parempaan vuoropuheluun

- yhteiset toimintatavat ja niiden kehittäminen yhdessä
- digitaalinen hanke-esittely ja siellä kerätyn palautteen hyödyntäminen
- tilannetaulut
- kiertävä puheenjohtaja ja sihteeri
- plussat ja deltat
- palautteen annon harjoittelu
- hissipuheen harjoittelu
- TKP
- kallet
- fiilismittari
- erilaiset kyselyt ja tulosten käsittely yhdessä
- työpajat ja yhteiset tapaamiset
- fasilitointi
- viestintä
- lisäksi weladolaiset toimintatavat, kuten valmennukset & sparraus, Welado-kaveri, HR:n tuki

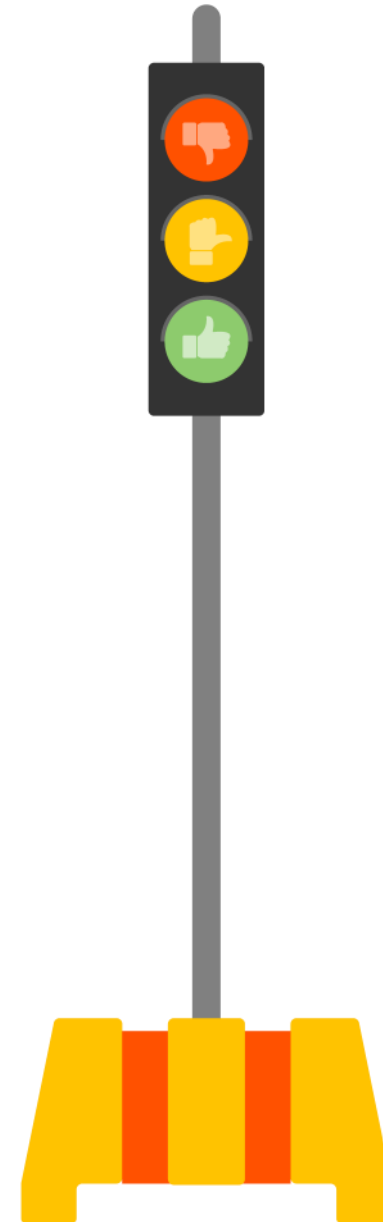
Missä olemme onnistuneet erityisesti?

- Vuoropuhelun määrä on kasvanut selkeästi.
- Vaikeistakin tilanteista keskustellaan nyt huomattavasti enemmän kuin aiemmin ja niitä käsitellään. Tarvittaessa pyydetään apua.
- Avoimuus on kasvanut.
- Otamme enemmän vastuuta omasta työstämme ja toisten työn onnistumisesta.
- Hyvä fiilis on lisääntynyt.



Mitä parantaisimme?

- aika
- suunnittelu
- arkipäiväistys
- uusien tiimiytyminen
- sitoutuminen.



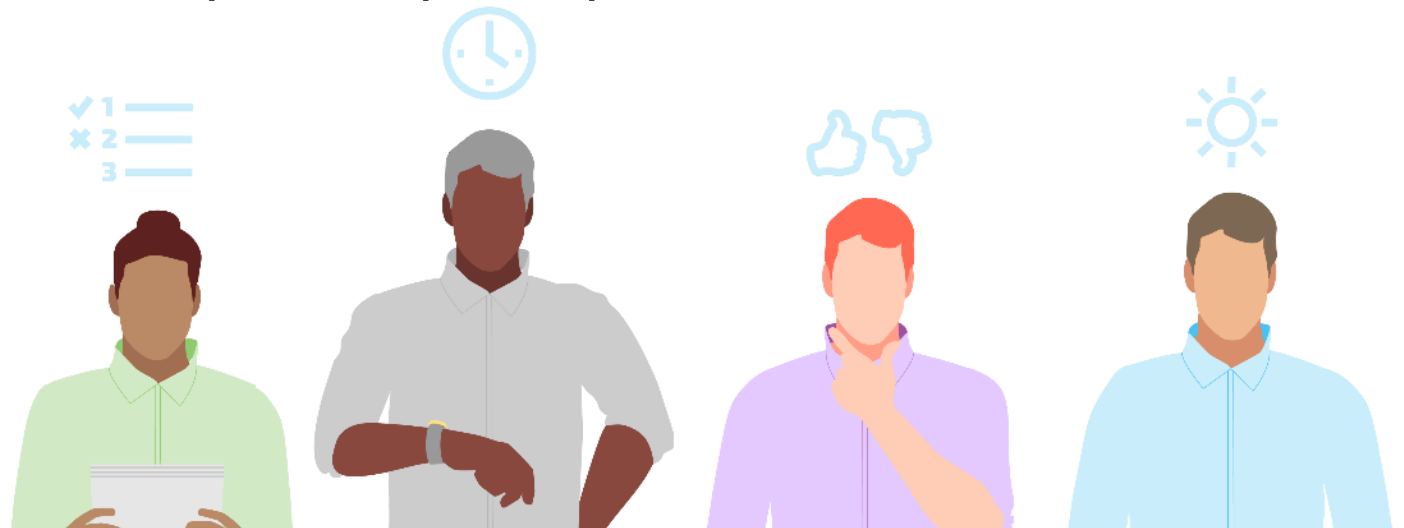
Balin tarinan avulla



- Jokainen ohjautuu paremmin omille osaamisalueilleen.
- Pystymme hyödyntämään jokaisen vahvuuksia paremmin.
- Tunnemme toisemme paremmin, on helpompi lähestyä ja ottaa yhteyttä.
- Tunnistamme ne henkilöt paremmin, keitä tarvitsemme visaisissa tilanteissa haasteita ratkomaan.
- Pienryhmätoiminta pyörii hyvin.

Ehdotus psykologisen turvallisuuden kehittämistyön aloituksesta hankkeella

1. Tehkää kehittämistyölle ohjaussuunnitelma ja tilanteisiin reagoiva viestintäsuunnitelma.
2. Keskustelkaa psykologisesta turvallisuudesta ja ymmärtäkää yhdessä, miksi se olisi juuri teidän hankkeellenne tärkeää. Käykää läpi psykologisen turvallisuuden vaiheet: Yhteyden kokeminen – toisilta oppiminen – turvallinen yhteistyö – uskallamme haastaa.
3. Järjestäkää yhteinen tapaaminen (live), jossa sovitte yhdessä esimerkiksi fasilitointia hyväksi käyttäen niistä tavoista, joilla ensisijaisesti pyritte synnyttämään tiimin sisällä yhteyttä toinen toisiinne. Muistakaa käynnistää tämäkin tapaaminen yhteyden luomisella.
4. Luokaa yhdessä esimerkiksi fasilitointia hyväksi käyttäen yhteiset toimintatavat sille, miten toivotte, että tiiminne toimii.



Parempaa työelämää rakentamassa

Mari Kurkinen, tiiminvetäjä, viestintäasiantuntija

p. 040 148 7222

mari.kurkinen@welado.fi

